

労働と余暇

藤原 健 固

1 社会の変化と余暇

(1) 余暇環境への指向

社会を構成している一般大衆が余暇に目覚め、大衆レベルで余暇を楽しむ時代は人類未踏の社会としてわれわれの前に待ち受けている。

NHKの国民生活時間調査（1960年）によれば、1週間の生活必要時間は74時間20分であり、移動時間は5時間40分である。そしてわれわれの問題にしようとする労働時間は55時間40分であり、余暇のそれは32時間20分である。しかし、この調査から12年余を経た今日、これらの生活時間帯は大きく変っており、その加速度は増すばかりである。すなわち、労働と余暇の比率が逆転するばかりでなく、新しい事態を生じさせようとしているのである。週休2日制が論議され、一部で実施の段階を迎えているが、わが国のおかれた環境はもはや論議に終止していることを許されないであろう。従業員1000人以上の企業では44%の企業が週休2日制を実施しており（1972年現在）、1975年度には完全に実施されるものと考えられる。しかし、欧米では週休2日制はすでに1930年代に定着しており、今や週休3日制が現実の問題として論議されているのが実情である。わが国において週休2日制がもはや論議の段階ではないというのは、二つの背景をもっている。一つは、国際政治経済社会に占めるわが国のパワー（Power）の増大であり、二つは、国民の価値観の変化である。

週休2日制の実施は、国民の生活時間帯において余暇時間を飛躍的に増大させ労働時間を上回るものとなる。すなわち、余暇時間の週48時間にたいし、後者のそれは40時間となるものと予測される。また、週休2日制は

新しい事態をもたらす。それは生活を基本的に変革し得る休日の問題である。すなわち、週休1日制における年間連休日数は65日であるのにたいし、週休2日制のそれは実に112日と倍加するのである。新しい事態の中味は、二つの点に求められるであろう。一つは、余暇活動の質的变化であり、二つは有給休暇制度の定着であろう。後者については、すでに大企業を中心に年間20日間位のそれを実施に移しつつある。

トヨタ自動車工業株式会社(以下トヨタ自工と略記)の場合、有給休暇は8日(採用年時)から20日までであり、保有日数は2年まで認められている。その結果、最高2ヶ月(60日)は連続休暇が可能である。一方、週休制度についてみると、夜勤週は2日であり、その他は特定の部を除いて隔週2日(1972.4より)となっている。

また、筆者の調査(「労働と余暇」トヨタ自工従業員調査。対象850名。有効回答数732名。11月24日～12月4日<1972>)によれば、週当り余暇時間は次のとおりである。すなわち、週当り7時間以内、<1日平均1時間以内>78(11%)、7時間～14時間<1日平均2時間以内>255(35%)、14時間～21時間<1日平均2時間以上3時間以内>226(30%)、21時間以上128(17%)、不明45(6%)である。

(2) 余暇環境を促すもの

1日24時間に占める労働と余暇の時間は逆転の方向にあり、やがて1980年代には週休3日制になるものと予測されている。こうした余暇への指向は、われわれにとって全く新しい事態をもたらしつつある。一体それは何に起因しているのであるだろうか。この課題にたいし、およそ三つの側面(条件)が考えられるであろう。

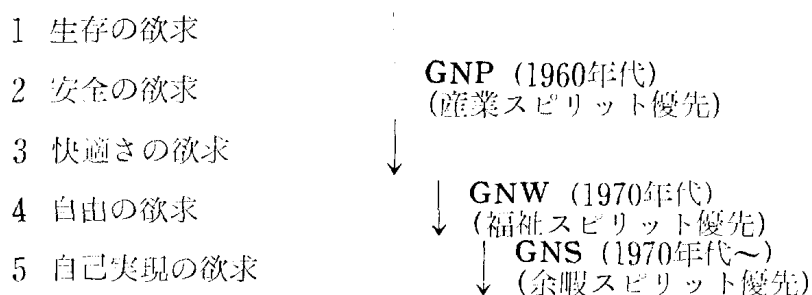
一つは、技術的側面である。それはテクノロジーの発達による生産性の向上を意味している。肉体の駆使から精神のそれによる労働の機械化は、必然的に余暇時間の増大をもたらす。科学技術の進歩は、物の生産にはるかな希望を与えつつ実現してきた。

二つは、社会的側面である。物の生産に関与する資本家と労働者の双方の歩み寄りの産物として余暇時間の増大は、一方、位置づけられる。すな

わち、労働者側の賃金の要求は労働時間の短縮につながっており、8時間労働制を確立したのである。(第二次大戦後)。他方、資本家側は労働災害、品質の低下、能率低下などの予防策として労働者の要求に妥協せざるを得なかったのである。両者の妥協の産物としての余暇時間の増大は、さきに触れたごとく新しい要因を含みつつ進展している。すなわち、企業の政策的意図はいまや<首切りの代用>、あるいは<働きすぎる日本人の批判よけ>の性格を強めている。一方、労働者側の要求は<容れ物>から<中味>に移りつつある。

すなわち、三つは、文化的側面と呼ばれるべきものであり思考様式の変化にある。それは意識の面での、或いは価値観の変化に帰着するであろう。さきに、<容れ物>といったのは、人間の幸福を示現する一つの必要条件たる物資の充足を指している。しかるに、戦後の物資窮乏の生活は個人を当然の帰結としてその充足に駆り立てた。それは物資の充足がまさに幸福示現の十分条件であるかの錯覚を与えさえしたといってよい。それはマズローのいう人間の欲求の第一から第三までを意味するであろう。(図1) すなわち、生存欲求、安全の欲求、快適さの欲求に個人は狂奔したし、

図1 マズローの人間の欲求と社会の目標



せざるを得なかったといえるだろう。それはGNPという旗印の下に、生産性の高いものを重視し積極的に攻めの論理で<容れ物>を整えていった時代である。その時代をわれわれはいま誇りをもって振りかえると同時に、その空しさにふと気づいているのである。それは集団の論理に支えられた産業スピリット優先の時代であり、主体性のない個人のうえに築かれたものであった。

いまや、われわれは守りの論理につこうとしている。それは GNP から GNW (Gross National Welfare) への転換である。1970年代初頭、嵐のごとく巻き起った公害、自然破壊、および消費者運動といったうなりは一口でいえば福祉に向けられたものである。そこでは個人の立場からの発言がなされている。個人が自らの足もとを見直したとき、生活の充実が頭をもたげたのである。それは個人の内部をたたき扉である。マズローの言葉を借りれば、第四の欲求に充当するであろう。

しかしながら、問題は<容れ物>にあるのではなく<中味>に求められざるを得ないであろう。1960年代の産業優先のいわば産業スピリットが福祉のそれにとって代られようと、それは依然として<容れ物>の次元に止まっている。それは昨今の非を外に求める風潮の域を出るものではないであろう。ここに無重力社会への落とし穴がある。筆者は、ここに、余暇スピリットに期待をかけるものである。それは余暇時間の増大と所得の増大に負っており大衆レベルで余暇を楽しむ社会への到来に焦点が合わせられているからに他ならない。それは GNS (Gross National Self Realization) の指標のもとに進められなければならないであろう。すなわち、<中味>としての個人の内面への志向であり、自己実現にある。それは人間がもっとも幸福感を肌で感じるのは、<自分が向上していることを自覚するとき>であり、こうした基盤に立って<ところとところがふれ合うとき>に他ならないからである。そして、<容れ物>としての社会の目標は、この個人の幸福を示現する環境を整備する以外に優るものをもってはならないのである。そこに、われわれは主体性のある個人の確立を期待するのである。

2 生活空間としての労働と余暇

(1) 生活空間の分析

急激な社会の変化は、生活の柱としての労働をやがて余暇におきかえようとしている。そのなかにあって労働と余暇の関係をみていこうとする場

合、多くの異った観点からの究明がなされ得るであろう。とくに、社会学的視点はこの究明の基本をなすものであり、社会の構造、個人の特性<性格と態度>に根ざした集団行動、および行動と社会構造の相互関係に集約されるであろう。しかし、労働と余暇の問題は社会学的視点以上に他の関連科学と領域を一にしている。たとえば、心理学は個人が自己の労働と余暇をどのように選択し行動するかに関心をもつが故にこの領域を共有する。また、歴史学と人類学は労働と余暇の手段の変遷に着目しているのである。さらに、哲学はよりよい人生の問題を追求する過程の一つとして労働と余暇をどのように活用すべきかに関心を抱いている。他の学問領域においても労働と余暇はその材料を提供しているといえるが、本論では社会学的視点から労働と余暇の岐点を明らかにしようとするものである。

とりわけ、労働と余暇の関連性にたいする社会学的関心は、理論的にも実践的にも期待され得るであろう。それはこの問題が今日的課題を帯びているということ以上に、個人の基本的命題に係わっているからに他ならない。すなわち、労働と余暇の問題は、社会的にも個人的にも機能しているのである。社会学は両者の関連性を明らかにし得るが、二つの研究タイプを認めることが可能である。一つは、履行さるべき労働の社会的欲求と個人の余暇から期待し得るメリットの関連性を究明しようとするものである。二つは、個人の次元における労働および余暇の双方の機能の関連性を明らかにしようとするものである。本論では主として後者が扱われる。

(2) 生活空間に占める労働と余暇の意味

労働と余暇の関連性の本質を考察しようとする場合、まず用語の明確な使い方を規定しておくことが必要となろう。

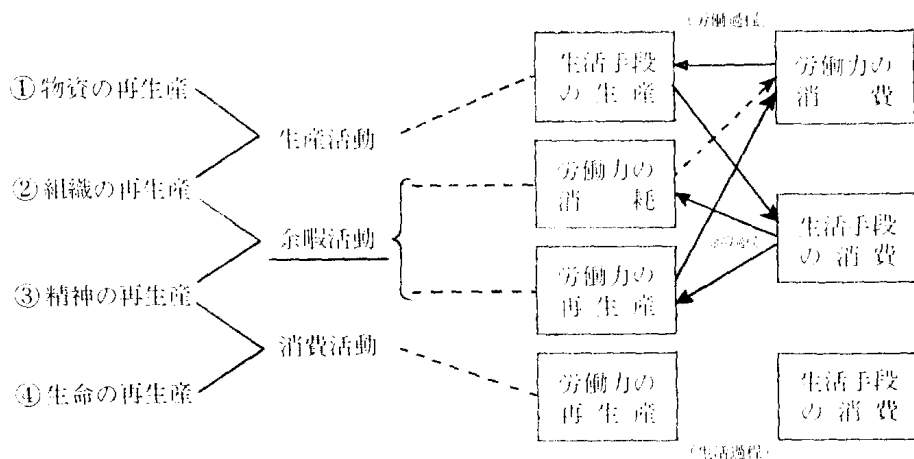
社会、労働、および余暇の次元において、それらは全体として社会において相互に機能的役割を果たしている。どんな社会においても労働の機能的必要性は明白である。すなわち、社会を維持し発展させていくうえでの生産に労働は係わっているのである。この場合、余暇の機能的必要性は、労働に必要なエネルギーを供給するための再生産<re-creation>として、また、残されたものとして規定されているのがこれまでの考え方の主流で

あった。

今日、われわれは労働を生活の糧を得る手段と解するのが普通である。未開社会における労働と生活上の必要性の間の関連性は、個人にとって直接的関係をもっていた。このことは比較的小さな集団にも妥当した。すなわち、かれらは自分たちで生産し得る範囲内で消費を満たしたのである。しかしながら、社会生活の種々な形態および進展する財の保有は、個人の生産努力と製品の消費の間の直接的つながりを打ち破った。つらい肉体労働に従事する人々は徐々に少なくなり、機械が肉体にとって代るようになった。そして、今日、それは情報にとって代ろうとしているのである。こうした社会の進展は、ごくわずかな人々が生活に基本的に必要なものを生産する仕事に従事するようになる。そして、一方、その必然的帰結として<余暇産業>(leisure industries)と呼ばれるものが巾を利かせるようになる。

そこで<生活>の次元で労働と余暇の意味を明確にする必要がある。図2は余暇活動と労働活動(生産活動)の位置づけをみたものである(松原治郎、「生活とは何か」『現代のエスプリ』第52号、現代人の生活構造、

図2



昭46) この図において生産活動に伴う物質の再生産とそれに必要な組織の再生産および消費活動に伴う生命の再生産と精神のそれは、生活の基本的要素となる。人類の歴史は①②の再生産より②③へ、そして②③をつなぐ余暇活動の重視へのプロセスとして理解される。そして今や「……私

たちの生活において、単純な生産活動と消費活動、すなわち、物質の再生産と生命の再生産の中間に、組織——精神の再生産がとくに大きくとり出されて、社会的、組織的な精神の再生産としての、いわゆる「余暇活動」が形成されてくる。日常のストレス解消のために社会的状況において活動的に余暇を過ごす。こうして、生産活動（物資——組織の再生産）と消費活動（生命——精神の再生産）の中間に、余暇活動（精神——組織の再生産）という場面が独立して登場してきたのである。」（松原，前掲論文，p. 18）一言すれば，労働とは生活を維持し社会を発展させる物資の生産を意味し，余暇とは労働と生活に必要な時間（睡眠，食事など）を除いた各種の文化，娯楽，レクリエーション活動など（余暇活動）に利用される時間と言えるだろう。そこで，余暇活動についてその内容を把握する必要がある。生じてくる。

生活空間に占める余暇活動の種々なタイプを明らかにする試みのなかで Denny と Riesman は，遊び (play) とレクリエーション (recreation) の本質にふれ，遊び (play) は目的のない楽しみに属しており，レクリエーション (recreation) は目的を意識した楽しみである，と述べている。(R. Denney and D. Riesman. "Leisure in Urbanized America," in P. K. Hatt and A. J. Reiss (eds.), 「Reader in Urban Society」, Glencoe : Free Press 1951) また，Anderson は，余暇 (leisure) とレクリエーションの相違を自由と束縛の関係にみている。すなわち，「レクリエーションの大部分は義務化された活動としてとらえられ余暇活動と対比される。それは明らかに教義 (principle) を実行するべくデザインされている。余暇は自由時間 (free time) を意味し，それを消費するものである。一方，レクリエーションは自由時間の特殊な使い方を意味する。」(N. Anderson, 「Dimensions of Work」, New York : Mckay, 1964 p. 94), また，或る研究者にとってはレクリエーションは余暇の一つの側面であり，労働と密接に結びついたものである。この Kaplan の考え方は，歴史的社会的に多くの人々の考え方を代弁したものといえるだろう。かれは，レクリエーションは労働に還元されるものであり，再創造(re-

creation)に向かうものである、という従来の一般的な考え方を理論的に披瀝している。(M. Kaplan. 「Leisure in America」, New York: Wiley, 1960. pp. 19—20)

ともあれ、余暇活動は労働に付随したものから労働と対比する方向にすすんでおり、その過程においてその機能的必要性を除々に変化させてきた。そして将来、余暇時代の到来は、余暇の機能を全く新しいものにしようとしている。それは一言で言えば、余暇活動が re-creation から creation そのものになることを意味しているようである。

それでは、生活空間に占める労働と余暇は全体の生活にどのような位置を占めているのであろうか。

(3) 生活空間の構成要素

いうまでもなく生活空間を構成するのは個人の所有している時間の使い方もしくは活動の総和であり、労働と余暇がそのすべてではない。生活空間を労働と非労働の二つに大別することも可能ではあるが、両者の間に明確な一線を引くことは容易ではない。多くの研究者は、種々なカテゴリーのなかに平均的人間の1日24時間の分析をしている。その主なものは、C. K. Brightbill, S. DeGrazia, N. Anderson and K. Ishwaran, G. Friedmann, Dumazedier, および S. Parker によって代表されているといえるだろう。これらの研究者の生活空間の分析を批判的に摂取することは、生活空間の構成要素を明示し得る一つの手段として有効であろう。

まず、Anderson と Ishwaran は「生活空間を〈労働〉、〈非一労働〉、および〈余暇〉の総和であると規定する。……われわれは労働に対比したものであるとして余暇を考察し得るであろう。余暇時間は喜びのために使われてきた。余暇は、〈楽しみのための余暇〉、〈レクリエーションのための余暇〉、および〈レクリエーション的余暇〉に分けることができる。……別の自由時間は、〈非一労働〉の時間と呼ばれて然るべきである。」(N. Anderson and K. Ishwaran, Urban Sociology. London: Asia Publishing House, 1965. p. 93) これを図式化すれば次の如くなるだろう。

(1) Anderson と Ishwaran

労働	自由時間	
	非—労働	余暇

この図式において、非—労働時間が問題となるであろう。たとえば、心理的欲求に基づく「おしゃべり」や仕事上のそして日本的な「宴会」は、非—労働にはいるのか余暇にはいるのか。

また、余暇の問題をとくに技術文明との関係において考察した **Friedmann** は、別の考え方を提出している。**Anderson** と **Ishwaran** の如く、かれは労働時間の分析を試みてはいないが、暇な時間と自由時間を対照させている点で特徴的である。「用語の混乱性を排するために、われわれは＜暇な時間＞と＜自由時間＞の注意深い区別を避けてとおるわけにはいかない。」(**G. Friedmann, Leisure and Technological Civilization, International Social Science, No. 4, 1960. p. 514**) かれのいう＜自由時間＞とは、家族やその他生活に必要な時間を指している。それは生活必需時間であってほんらいの余暇時間に組み込まれるものではなく、拘束性を伴う労働時間に対しての自由時間を意味するに過ぎない。

(2) Friedmann

労働時間	暇な時間	自由時間
------	------	------

この概念の特徴は単なる暇な時間と自由時間を区別した点にあるが、**Anderson** と **Ishwaran** の場合と同様の難色がある。すなわち、＜暇な時間＞は、「労働から分離された」時間であり、労働時間との明確な区別がなされていないのである。

Brightbill は別の概念を提出している。かれは＜生存 (existence) に必要な時間＞、＜生活 (subsistence) に必要な時間＞、および＜任意の (discretionary) 時間＞という用語を使って、生活空間を説明しているが、次のように図式化することができるであろう。(C. K. Brightbill, *The Challenge of Leisure*, New York : Prentice-Hall, 1963. p. 4)

(3) Brightbill

生存に必要な時間 (食事・睡眠など)	生活に必要な時間 (主として労働)	任意の時間 (=余暇)
-----------------------	----------------------	----------------

この生活空間の構成要素は、おおむねわれわれの分析視点に合致するものであるが、DeGrazia のそれはもっと複雑である。すなわち、かれは＜労働に関連した時間＞と＜生活に必要な時間＞という概念をとりいれている。＜労働に関連した時間＞は、通勤時間や労働のための自己教育をもその内容とする。＜生活に必要な時間＞は、食事、睡眠などの活動を指す。(S. DeGrazia, Of Time, Work and Leisure, New York: Twentieth Century Fund, 1962, p. 246)

(4) DeGrazia

労働時間		生活に必要な時間	自由時間	
実際の労働	労働に関連		余暇	他の自由時間

DeGrazia の分析において、自由時間における余暇と非一余暇（他の自由時間）の区別は明確ではない。

つぎに、Dumazedier の生活空間の分析の場合はどうであろうか。かれは＜準一余暇＞のカテゴリーのなかに家事と心理的欲求を含める。そして、他のカテゴリーを労働、労働義務、および余暇とする。労働それ自体は単なる雇用関係における拘束された時間であり、労働義務は正規の労働時間外の労働を指している。そして、両者は職場および職場外の労働をも意味している。Dumazedier によれば、余暇は労働から解放された時間の一部であり、如何なる道徳的・目的義務をも伴わない。また、「……重要なグループの活動が存在する。それは個人の立場から重要であり、余暇の重要な位置を占めるものである。しかし、義務的観点からいえば、千差万別である。たとえば、これらの活動には庭いじり、子供との遊びが含まれる。」(J. Dumazedier, Current Problems of the Sociology of Leisure, International Social Science Journal, No. 4, 1960)

(5) Dumazedier

労働時間		自由時間	
労働	労働義務	準一余暇	余暇

以上、五つの生活空間の構成要素の概念図式において、共通してみられることはおよそ次のとおりである。

- (イ) 生活空間は労働時間と非一労働時間とに区別される。
- (ロ) 労働時間は、仕事或いは労働のタイプと関係した時間と「拘束された時間」に分けられる。
- (ハ) 余暇時間は、労働時間以外のすべての時間を指すのではない。
- (ニ) (生活に必要な)活動と自由に使える時間の間には、相異がある。このことは労働と非一労働活動の場合にも妥当する。
- (ホ) 時間と活動は、考えられる生活空間のすべてのカテゴリーに共通する次元である。

そこで、生活空間の構成要素の分析に関して時間の面からみてみると次のように図示され得るであろう。(S. Parker, The Future of Work and Leisure, Granada Publishing Limited, 1972. p.27)

労働時間		非一労働時間		
労働	労働義務	心理的欲求	非一労働義務	余暇

この概念図式において **parker** は労働というものを生活の糧を得るための、また仕事のための旅行の如きどうしても仕事に必要な活動に要するものと考えているようである。非一労働義務は **Dumazedier** のいう「準一余暇」に妥当する。余暇は義務から解放された時間であり、自己の自由に消費し得る時間である。

そこで、時間の面から生活空間の構成要素を図示すれば、およそ次の如くなる。

労働時間		非一労働時間	
労働	労働義務	生活必需時間	余暇

一方、生活空間の構成要素の分析に際してもう一つのキ概念をなす活動は、生活の内容を決めるものである。活動はすべからく拘束と自由の間に位置づけられる。その際、労働時間に占める労働および労働義務は拘束の強い活動である。これに反し、非一労働時間に占める余暇はもっとも自由な活動である。それ故、余暇活動は自由裁量の活動だといえる。そして、生活必需時間は拘束と自由の中間に位置する活動をその内容とする。

3 労働と余暇の岐点

(1) 社会観に基づく労働と余暇の岐点

思考様式と行動様式の複合行為が、われわれの生活を規定し、パースナリティを決定する。その場合、大きく二つのパターンがみられる。

一つは、分離主義或いは二分法と呼ばれるものである。それはすべての事象を分離したものと考えるところに特徴がある。そして、各々の社会的文脈は多かれ少なかれ他に依存しているというものである。この考えによると、労働は余暇と離反したものであり、生産は消費と離反したものであり、労働の場は住居と区別して考えるべきであり、教育は政治と区別されなければならない。

二つは、社会は全体として統合されたものである、という考えに立つものである。各々の社会的文脈は或る意味で相互に関係を有していないものはない。すなわち、一つの全体的な生活を発展させる思考様式と行動様式は、相互に関連を有するのである。この考えによると、労働に時間を費やすことは余暇の時間を少なくすることであり、労働における無関心は政治的関心を呼びおこし、個人の疎外は他人からの疎外の帰結となる。

これら二つの考えは、いま一つ両者の止揚されたパターンに組みあがら

れることが必要であろう。ともあれ、これら二つの社会にたいする見方は、全体として労働と余暇の関連性における離反と融合の問題につながる。と同時に、これら二つの立場は、社会における個人の統合への合意を含んでいる。

二分法ないし分離主義をとる人々にとって、個人は McClung Lee のいう<多原子価人間> (multivalent man — 自己の社会的自我を自己の可變的に所属している集団の価値に適応させるべく変化させる人間) となる。(A. McClung Lee, Multivalent Man, New York : Braziller, 1966) また、社会にたいする後者の見方(融合主義)をとる人々にとって、社会と文化の重要な要素は個人の創造的な疎外の克服に係わっており、われわれ自身のもっている生活の全体的なパターンから逸脱することのない感情と苦悩の一般的感情に委かされている。

二つの見方とも全体として社会を考察する場合、何らかの意義をもっている。また、小集団や個人の次元においても有効な分析手段を提供する。余暇と労働の関連性を究明しようとする場合にも、その基底に二つの社会観が流れていることは忘れ去るべきではない。とくに、労働と余暇が離反したものであり、しばしば相反する領域のものであると考えられてきたからである。しかし、こんにち、両者は融合への傾斜を、一方で強めている。

労働と余暇を離反し、相容れないものとする立場は、40代以上の人々に比較的多い。余暇を楽しむことが前向きの意味を付加されない時代の影響を強く受けた人々にとって、余暇はそのウェイトを減じざるを得ない。トヨタ自工の調査結果によっても、40代の人々にとって日常生活で「もっとも楽しいこと」の第一位は余暇の充実ではない。これは同じ質問で未婚女性(20代)の第一位が<余暇時間に何かに没頭する>(68%), 同じく未婚男性(20代)(56%)と比較するとき明白となる。しかしながら、時代の流れは融合主義への傾斜を一方で強めてはいるものの、その大勢は二分法に向って突進しているようである。すなわち、全体(20代~40代, 総計732名。内訳: 未婚女性99名, 未婚男性202名, 既婚男性20代152名, 同30代251名, 同40代28名)では、日常生活において「もっとも楽しいこと」

の第1位は<余暇に何かに没頭すること>(45%)である。そして、2位は<家庭でのいこい>(28%)であり、3位は<仕事上の満足>(24%)である。余暇と仕事の距離が深まっているのが最近の傾向である。とくに、若い人々にとって余暇は貴重で価値の高いものとなりはじめている。

労働をより創造的な意味に求めるならば、或る種の人々にとって欲求は其中で満たされる。それは<仕事上の満足>に楽しみを求める人々によって代表される。トヨタ自工の場合、4人に1人が労働にこの種の満足感を得ていることが判明した。(前述24%)しかしながら、こんにち、多くの人々にとって労働は生活の糧を得る一つの手段としてのみ考えられる傾向がある。それは一般的にいうと労働が絶対的な満足を形成し得ないからである。それは既述の如く拘束され苦痛を伴った生活空間の一要素として労働が位置づけられているからに他ならない。とくに、豊かな社会における所得の増大と余暇の拡大は、労働から余暇へと人々の関心を移しはじめているといえるだろう。多くの場合、人々は真の満足感を労働の場から離れたところに見出している。しかし、このことは満足感が仕事自体の外にのみあることを意味するものではない。

表1 労働と余暇の関係

問 年 代	イ	ロ	ハ	ニ	ホ	ヘ	ト
未婚女性 (20代)	0(0)	2(2)	11(11)	48(48)	35(35)	1(1)	2(2)
未婚男性 (20代)	11(5)	7(3)	16(8)	94(47)	65(32)	0(0)	9(4)
既婚男性 (20~40代)	9(2)	6(1)	36(8)	212(49)	137(32)	3(1)	28(6)

注

- (イ) 仕事は人間の義務である。それ故、私は仕事にすべてを打ち込み余暇のことなど考えない。
- (ロ) 仕事は生活の糧を得る手段にすぎない。しかし、余暇を楽しむことはあまり好ましくない。

- (ハ) 仕事と余暇を区別することはよくない。両者は私にとって一つのものである。
- (ニ) 仕事は仕事、余暇は余暇だ。現代人は仕事はバリバリやり、余暇は上手に楽しむことがもっともよい。
- (ホ) 仕事は余暇を楽しくさせ、余暇は仕事の能率をあげるものである。
- (ヘ) その他 ()
- (ト) 不明

(2) <生きがい>に基づく労働と余暇の岐点

労働と余暇の関連性の本質について論じる場合のもう一つのキイは、個人の次元での生活関心に求められる。

Robert Dubin は社会的経験の重要な領域に関して<central life interest>なる用語を設定している。(R. Dubin, Industrial Worker's, World's Social Problems, Jan. 1956) 個人にとって社会的参加は必要なことであるが、必ずしも重要な意味をもつとは限らない。そこで、かれは仕事一志向(job-oriented), 非一仕事一志向(non-job oriented), どちらでもない(indifferent)の三つの領域において個人がどこに central life interest をおいているかを分析している。結果的にかれは企業で働く人々の central life interest には、特別の差がないことを明らかにしている。しかし、Louis Orzack は看護婦の調査から彼女たちは、企業に働く人々よりも仕事に傾斜していることを明らかにしている。(L. Orzack, Work as a "Central Life Interest" of Professionals, Social Problems, Fall, 1959) また、Arthur Kornhauser は、主として手仕事に関係している人々の調査から、かれらは他の人々(9%)に比べわずか2%のみが生活の満足し得る領域として仕事をみていると述べている。(A. Kornhauser, Mental Health of the Industrial Worker, New York: Wiley, 1965. p.194)

しかしながら、われわれは今回のトヨタ自工調査から24%の人々が手仕事に生きがいを得ていることを発見した。それはきわめて日本的な土壌における労働にたいする価値観に由来しているものと思われる。個人をつつむ社会的土壌は、その意識構造に多大の影響を与える。ちなみに、マイ・ホーム主義の先覚者オーストラリアの場合、生きがいは家庭に求めら

れている。Lafitte はオーストラリアの工場労働者の調査から、かれらが決して仕事に生活の中心をおかずもっぱら家庭と自分自身においていると報告している。(P. Lafitte, *Social Structure and Personality in the Factory*, London: Routledge, 1958. p.180)

さらに、Dumazedier は、或るフランスの田舎町に住む労働者の調査から次のように指摘している。非技術労働者に関しては25%が<余暇>に、47%が<家庭>に、そして24%が<仕事>に生きがいを感じている。また、技術労働者については、25%が<余暇>に、53%が<家庭>に、そして、わずかに15%が<仕事>に生きがいを見出しているのである。(J. Dumazedier, *Toward a Society of Leisure*, London: Collier-Macmillan, 1967. p.97)

この点を、トヨタ自工の調査結果からみると次のとおりである。日常生活において「もっとも大切なこと」は、(1) 仕事 (51%), (2) 家庭 (36%), (3) 余暇 (8%), (4) その他 (1%), (5) 不明 (4%) である。これを未婚者に限ってみると、女性 (1) 仕事 (41%), (2) 家庭 (40%), (3) 余暇 (10%), 男性 (1) 仕事 (57%), (2) 家庭 (24%), (3) 余暇 (16%) となっており、余暇への指向が高くなっている。こうした余暇の浮上は「将来もっとも力をいれたいこと」に明白にあらわれている。すなわち、(1) 家庭 (42%), (2) 仕事 (37%), (3) 余暇 (12%) である。

(3) 余暇と労働の関連性

社会観と生活関心は、労働と余暇の関連性を規定する前提条件である。そこで、労働と余暇の関連性を個人の両者にたいする見方をベースに分析することが可能であろう。

まず、労働(仕事)にたいする考えは表2に示すとおりである。

表2 仕事に対する考え方

(1) 全 体 (712名)

	A (理 想)	B (必 要)	C (満 足)	D(不満足)
7a	50 (7)	47 (6)	36 (5)	42 (6)
b	132 (18)	67 (9)	93 (13)	72 (10)
c	88 (12)	222 (30)	72 (10)	35 (5)
d	72 (10)	94 (13)	80 (11)	18 (2)
e	16 (2)	15 (2)	55 (8)	96 (13)
f	140 (19)	60 (8)	94 (13)	54 (7)
g	17 (2)	15 (2)	67 (9)	73 (10)
h	19 (9)	104 (14)	51 (7)	111 (15)
i	3 (0)	0 (0)	7 (1)	23 (3)
不 明	145 (20)	108 (15)	177 (24)	208 (28)

(2) 未 婚 女 性 (99名)

	A (理 想)	B (必 要)	C (満 足)	D(不満足)
7a	12 (12)	14 (14)	2 (2)	11 (11)
b	23 (23)	10 (10)	7 (7)	24 (24)
c	0 (0)	8 (8)	10 (10)	2 (2)
d	10 (10)	30 (30)	8 (8)	3 (3)
e	1 (1)	3 (3)	10 (10)	11 (11)
f	39 (39)	14 (14)	32 (32)	7 (7)
g	3 (3)	1 (1)	0 (0)	17 (17)
h	5 (5)	8 (8)	13 (13)	4 (4)
i	0 (0)	0 (0)	1 (1)	1 (1)
不 明	6 (6)	11 (11)	16 (16)	19 (19)

(3) 未婚男性(202名)

	A (理想)	B (必要)	C (満足)	D(不満足)
7a	11 (5)	3 (1)	9 (4)	11 (5)
b	34 (17)	20 (10)	13 (6)	22 (11)
c	33 (16)	61 (30)	28 (14)	8 (4)
d	17 (8)	19 (9)	25 (12)	2
e	5 (2)	4 (2)	13 (6)	26 (12)
f	37 (18)	21 (10)	21 (10)	16 (8)
g	1	1	15 (7)	26 (12)
h	27 (13)	40 (20)	23 (11)	36 (18)
i	2	0	2	5
不明	35 (17)	33 (16)	53 (26)	50 (25)

(4) 既婚男性(431名)

	A (理想)	B (必要)	C (満足)	D(不満足)
7a	27 (6)	30 (7)	25 (6)	20 (5)
b	75 (17)	37 (9)	73 (17)	26 (6)
c	55 (13)	153 (35)	34 (8)	25 (6)
d	45 (10)	45 (10)	47 (11)	13 (3)
e	10 (2)	8 (2)	32 (7)	59 (14)
f	64 (15)	25 (6)	41 (10)	31 (7)
g	13 (3)	13 (3)	52 (12)	30 (7)
h	37 (9)	56 (13)	15 (3)	71 (16)
i	1 (0)	0 (0)	4 (1)	17 (4)
不明	104 (24)	64 (15)	108 (27)	139 (32)

a — 興味が生かせる

b — 自分の考えを生かせる

c — 安全

- d — 責任を果たす
- e — 時間的に適当
- f — 楽しく働ける
- g — 変化があり退屈しない
- h — 給料が高い
- i — その他
- 不 明

「仕事についてどのように考えているか」という問にたいする最初の項目は「その理想」についてである。仕事にたいしてもっとも理想とする考え方は、(1) 楽しく働ける (19%), (2) 自分の考えを生かせる (18%), (3) 安全 (12%), (4) 責任を果たす……となっており、いわば個人の自己実現に向かう姿勢を示しているといつてよい。すなわち、自己実現に關係のある要素に占める割合は、外的条件の23% (安全12%, 時間的に適当2%, 給料9%) にたいし、56% (興味がある7%, 自分の考えを生かせる18%, 責任を果たす10%, 楽しく働ける19%, 変化があり退屈しない2%) である。そして、給料が高いことを第一条件にあげるのは未婚男性 (13%) を除いて他にない。表2-1(2) (3) (4) の如くである。

つぎに、仕事にたいして「どうしても必要な考え方」については、その現実的立場から次のような結果を得た。(1) 安全 (30%), (2) 給料 (14%), (3) 責任を果たす……となっている。それは個人の自己実現に向かう要素 (38%) にたいし、外的条件の優位 (46%) を物語っている。ここに、余暇時代といわれ、また、休養型社会といわれる限界をみる事が可能であろう。とくに、未婚男性では自己実現に係わる要素に第一条件を求めるのは30%にすぎず、52%は外的条件に目を向けている。(表2-1(3)) しかし、未婚女性においてはまったく逆の現象を示している。すなわち、外的条件はわずかに19%を占めるに止まっているのである。(表2-1(2)), これら未婚者の意識のずれをどのように解明したらよいのであろうか。男性については、それが分離主義あるいは二分法に基づく結果であり得るとしても、女性のそれはどのように理解すべきであろうか。

また、現在の仕事で「もっとも満足している」について、次の結果を得

た。(1)(2) 自分の考えを生かせる (13%), 楽しく働ける (13%), (3) 責任を果す (11%)……となっており, 総じてトヨタ自工における仕事上の満足は自己実現の線に沿っているようである。(表2)しかし, 未婚男性においてはこの限りではない。すなわち, 外的条件に満足するもの (31%) と自己実現に向かうもの (39%) と相半ばしているのである。(表2-(3))

さいごに, 現在の仕事で「もっとも不満足」な点をみると, (1) 給料が低い (15%), (2) 時間的に適当でない (13%), (3) 自分の考えを生かせない (10%)……となっており, 仕事にたいする現実「必要」な意識を裏打ちしている。(表2)

仕事(労働)にたいする考え方を余暇のそれと関連してみるとおよそ次の如くである。

表3 労働と余暇の関連性 <1>

(1) 全 体

Q7 (A)		Q11					
abd	433(59)	7	9(1)	34(5)	226(31)	142(19)	10(1)
f g							
ceh	154(31)	8(1)	2	12(2)	79(11)	52(7)	1
1145		(イ)	(ロ)	(ハ)	(ニ)	(ホ)	(ヘ)

(2) 未婚女性

Q7 (A)		Q11					
abd	85(86)			8(8)	48(48)	29(29)	0
f g							
ceh	5(5)			1	1	3(3)	0
(不明) 9		(イ)	(ロ)	(ハ)	(ニ)	(ホ)	(ヘ)

(3) 未婚男性

Q7 (A)		Q11					
abd	115(57)	4(2)	4(2)	5(2)	55(27)	45(22)	2
f g							
ceh	57(28)	5(2)	2	6(3)	29(14)	15(7)	0
30		(イ)	(ロ)	(ハ)	(ニ)	(ホ)	

(4) 既 婚 男 性

Q7 (A)		Q11					
abd	233(54)	3	5(1)	21(5)	123(29)	68(16)	8(2)
f g							
ceh	92(21)	3	0	5(1)	49(12)	34(8)	1
106		(イ)	(ロ)	(ハ)	(ニ)	(ホ)	

(注) 単純集計と複合集計の誤差は集計方法の相異による。すなわち、前者は完全な回答のみを集計したが、後者では当該項目への回答をすべて集計に加えた。

理想的な労働の条件をその外的条件に求めるにせよ、自己実現の要素に求めるにせよ、余暇にたいする態度はかなり明確であり、両者の相違を認め難い。われわれは、余暇と労働にたいする考え方は、労働そのものにたいする考え方とは無関係であるということができるであろう。すなわち、理想的な労働条件がその外的条件にあるにせよ、自己実現の要素にあるにせよ、余暇と労働にたいする考え方の第一位は、(ニ)「仕事は仕事、余暇は余暇だ。現代人は仕事はバリバリやり、余暇は上手に楽しむことがもっともよい」(42%)である。ついで、(ホ)「仕事は余暇を楽しくさせ、余暇は仕事の能率をあげるものである」(26%)となっており、仕事を人間の義務としてとらえ、余暇を悪とする考えはきわめて少ない。とくに、未婚者にとってこの傾向はかなりはっきりあらわれている。すなわち、(イ)「仕事は人間の義務である。それ故、私は仕事にすべてを打ち込み余暇のことなど考えない。」(未婚女性0%，同男性4%);(ロ)「仕事は生活の糧を得る手段にすぎない。余暇を楽しむことはあまり好ましくない」(未婚女性0%，同男性3%);(ハ)「仕事と余暇を区別することはよくない。両者は私にとって一つのものである」(未婚女性8%，同男性5%)である。この傾向は既婚者にも明確にあらわれている。(表3)

高度産業社会を代表する世界のビッグ3トヨタ自工における労働と余暇にたいする関係は、現代人の一般的特徴を示唆しているといえるだろう。すなわち、仕事と余暇を分離主義の立場から二分して考えるというもので

ある。しかし、新しい動きを見逃してはならない。それは第2位の仕事と余暇の統合への胎動である。われわれはこの第二位の数字に大きな時代の動きを感取すると同時に、期待をもかけるのである。そして、それは<帰一無二>への期待を裏づける手掛りを提供し得るものである。すなわち、融合主義は現実の生活において新しい芽生えをはぐくんでいるのである。それは後述するように、労働者と企業側の共に了解し得る一致点にある。

つぎに、余暇と労働の関連性を<仕事への意欲>と<生活関心>の二つの次元から考察してみよう。(表4)

表4 労働と余暇の関連性<2>

(1) 全 体

Q6		Q9						Q11						
イ	502(68)	329(45)	59(8)	8(1)	99(14)	4	3	16(2)	11(2)	37(5)	261(36)	160(22)	4	23(3)
ロ	60(8)	35(5)	4	2	6	2	11(2)	1	3	7	24	16(2)	0	9(1)
		イ	ロ	ハ	ニ	ホ	ヘ	イ	ロ	ハ	ニ	ホ	ヘ	ト

(2) 未婚女性

Q6		Q9						Q11							
イ	76(77)	31(31)	6(6)		38(38)	1	0		1	8(8)	33(33)	22(22)	1	11(11)	
ロ	3(3)	2(2)			1		0				1	2(2)		0	
			イ	ロ	ハ	ニ	ホ	ヘ	イ	ロ	ハ	ニ	ホ	ヘ	ト

(3) 未婚男性

Q6		Q9						Q11							
イ	141(70)	94(47)	12(6)	22	29(14)	1	3(1)	10(5)	3(1)	8(4)	72(36)	47(23)	0	11(5)	
ロ	19(4)	9(4)	2	1	4(2)	2	1	1	1	1	7(3)	7(3)	0	2	
			イ	ロ	ハ	ニ	ホ	ヘ	イ	ロ	ハ	ニ	ホ	ヘ	ト

(4) 既婚男性

Q6		Q9						Q11							
イ	285(66)	204(48)	41(10)	6(1)	32(8)	2	0	6(1)	7(2)	21(5)	156(36)	91(21)	3	1	
ロ	38(9)	24(6)	2	1	1	0	10(2)	0	2	6	16(4)	7(2)	0	7(2)	
			イ	ロ	ハ	ニ	ホ	ヘ	イ	ロ	ハ	ニ	ホ	ヘ	ト

注：Q6は(ハ)「よく仕事のできる人をまねる」，(ニ)「その他」，(ホ)「不明」の3項目が「働き，よく仕事について研究する」，(ロ)「上司の指示を守っておればよい」の2項目のみを抽出した。

仕事への意欲は，(イ)「一生懸命に働き，よく仕事について研究する」がもっとも多く(68%)，とくに未婚者にその傾向が顕著である。(未婚女性77%，同男性70%)しかし，既婚者の場合，年齢をかさねるにつれて自己実現の一要素として仕事をとらえる傾向は低下し，とくに40代の場合激減する。(20代69%，30代68%，40代36%)

仕事と自己を結びつけ，一步おしすすめていえば，意欲を自己実現の一助と考える姿勢は，日常の生活関心においてQ9-(イ)「健康」にその基盤を求めているようである。(45%)この傾向も20代の人々に顕著である。ついで，(ニ)「自分を高めること」に向けられている。とくに，未婚女性にその比率が高い。(38%)いずれにせよ，(ロ)「経済的に豊かになること」への関心が，(ニ)を上まわっているのは40代，30代，20代の既婚者であって未婚者の場合それほど経済的魅力に関心をいだいていない。それは未婚者の方が新車を購入し，結婚と同時に中古車に切り換える，といった現象からも理解される。総じていえば，未婚者の場合，それほど経済的不満はなく，自己の内部への欲求に目を向け<燃える>ことへの情熱にかきたてられているといえる。ここに，余暇時代における一つの方角づけをみる事が可能であろう。

また，(ハ)「社会的地位を得ること」への関心は，もっとも低い。(1%)とくに，未婚女性にあってはそのおかれた立場から誰一人社会的地位向上を望むものはない。そして既婚者においてもこの傾向は定着している。(20代2%，30代1%，40代0%)そのなかで，未婚男性は約10人のうち1人が社会的地位の獲得を頭に入れている。

自己実現型人間が労働と余暇をどのように位置づけているかという問にたいする答は，さきにみた如く，そうでない人間の場合とほぼ同じパターンを示している。

つぎに，労働と余暇の相互関連性についてはどうであろうか。余暇は，

いうまでもなく、労働の性格によって規制される。しかし、また労働も同じ意味で余暇を規制する。両者の作用が全体的な労働と余暇の過程が形成される。労働は人間的な余暇を享受し得る条件を生みだしたり、また、そうした余暇への欲求を育てたりする限りにおいて人間的になり得る。(Dumazedier, 前掲書) このことは、「仕事は余暇を楽しくさせ、余暇は仕事の能率をあげるものである」(32%) という動きのなかに汲みとれるであろう。ここに、われわれは余暇が労働からの単なる逃避的機能を果すものであるという従来の一部の考え方を否定するものである。それは、余暇が労働過程の技術的・社会的問題にたいする関心に根ざしていることを物語っている。

そこで、余暇にたいする労働の影響を明らかにする必要がある。余暇というものを拘束された苦痛を伴う非人間的労働の補充的もしくはその補償とみる限り、余暇時代に対応した配慮は不可能である。技術文明における余暇の重要性を指摘した **Friedmann** は、とくに技術的システムとしての機械制産業における分業体制と機械化のマイナス面を指摘している。すなわち、かれは労働過程の細分化による労働者の完成欲への欠落、不満感を指摘しているのである。そこから、労働者は自らの不満感を脱し充実感を求める欲求にかられる。それは労働の場以外での趣味に没頭することであったり、労働組合運動に参加して状況の変更を試みることであったりする。とくに、前者において労働者は半分は実用的、半分は損得をこえた行動において自己の主体性を回復する。そこで得られるのは、いうまでもなく、すべて自己のものである。しかしながら、労働と余暇の相互関連性において分業と細分化という近代的過程にたいする補償現象としてのみ余暇を位置づけるべきではない。それは、あくまでも両者の＜帰一無二＞の目標のもとにすすめられるべきであろう。

つぎに、労働にたいする余暇の影響はどうであろうか。経済の高度成長による所得の増大は、新しい価値を生みだしつつある。それは物資欠乏時代における＜物＞への指向から、＜精神＞への移行である。しかし、現実にはその橋渡しの要素をもつ＜余暇＞に向けられている。すなわち、余暇

はまだ充分でないが故に、貴重なのである。とくに若年層の職業選択において、この傾向がみられるようである。それは、端的には余暇の大小によって職業を選択するというかたちであらわれている。また、さいきんの或る世論調査では、残業をして経済的に余裕を得るよりも余暇を選ぶという方が20歳前後の未婚労働者に顕著であるという結果が報告されている。豊田市においても産業構造の変化は、このことを物語っているといえる。(豊田市「新総合計画書1970—1985」) また、産業の地方分散は文化の地方分散がなければ成功し難い。その場合、余暇はその一つの指標となる。

労働にたいする余暇の影響については、さいきん、とくに企業側においても注目するところとなっているが、フランスの先駆的制度をみておく必要がある。1945年に制定されたフランスの法律では、「会社、工場においての文化的レクリエーション活動は、企業や労働組合の統制権から独立していなくてはならない」と規定されている。(J. Dumazedier, 前掲書) すなわち、余暇をどのように使うかは、現代企業の成否を決める一つのキイを形成する。それは労働と余暇が共存するという以上に、余暇そのものが労働の過程そのものを規制することを意味する。

それでは、余暇行動のタイプは、労働のそれにどのような影響を与えているのであろうか。Blum は、信託工場の労働者を調査した結果、かれらの週末余暇はまったく仕事と関係のない余暇活動に走る傾向がある、と報告している。(F. H. Blum, *Toward a Democratic Work Process*, New York: Harper, 1953, pp. 109—110) このことは、単純労働者の場合余暇活動は労働とまったく分離したものであり、8時間の勤務時間が終わった瞬間新しい生活が始まることを示唆している。

一方、管理職にあるものは、仕事上の緊張を個人的に親しい人間関係〈Primary group〉のなかで癒そうとする。(D. Riesman, *Some Observations on Changing Leisure Attitudes*, *Antioch Review*, No. 4, 1952)

また、一般的に余暇における労働の影響力の浸透は、労働自体の欲求の一つの機能であるといえよう。たとえば、わが国における企業行動が地域

の諸活動、レクリエーションおよび個人的諸活動と結合した形ですすめられていることをみれば理解し得るであろう。それは企業が地域のなかでの存在意義の認識のうえにその活動を許されていることを意味すると同時に、小集団<Small group>における人間関係の網の目の重要性を示唆するものであろう。たとえば、公害問題とそれにまつわる種々の関係は、このことを示す一端である。また、トヨタ自工における総合運動施設の建設と地域住民への開放姿勢などは、コミュニティとの連帯を強めることのなかに企業の将来性を確保しようとする点で注目される。

また、とくにわが国における余暇と労働時間を区別する場合、両者の應着傾向の存在することから難しい。たとえば、ゴルフ招待につきあっている時間を余暇と考えるか労働と考えるかは明瞭でない。同様のことは、商談と称する夜の会合(meeting)にもみられるであろう。

Friedmann は、パリの Postal Cheque Centre の従業員の余暇活動の研究のなかで次のことを明らかにしている。すなわち、事務職にある人々はより活動的な余暇を求める、というのである。(G. Friedmann, Leisure and Technological Civilization, International Social Science Journal, No.4, 1960)

しかし、技術職(エンジニア)の余暇活動は、その23%が仕事に関連したものであり、そのうち、じつに73%の人々は仕事と関連した読書をあげている。(J. E. Gerstl and S. P. Hutton, Engineers: The Anatomy of a Profession, London: Tavistock, 1966)

トヨタ自工の従業員の調査からは、次の結果を得た。総数732名の回答者のうち、77%は余暇をエンジョイしており、そうでないものは17%であり、不明5%である。このうち、余暇をエンジョイしている内容を仕事との関連でみると次のとおりである。

表5 労働と余暇の関連性(3)

(1) 全体(565名)

a	b	c	d
55	176	308	26

(2) 未婚女性(70名)

a	b	c	d
3	36	31	0

(3) 未婚男性(166名)

a	b	c	d
14	39	100	13

(4) 既婚男性(329名)

a	b	c	d
38	101	177	13

全体では、(c)「仕事とは全く関係のない楽しみである」がもっとも多く308名、ついで(b)「仕事とはあまり関係のない楽しみである」が176名となっている。両者を合わすと85%の人々は、余暇を労働と関係づけていない。しかし、既婚者になると(a)「仕事に通じる楽しみである」が38名となっており、約10人に1人の割合を占めている。しかし、既婚者の場合、年代によって内容は一様でない。(表6)

表6 労働と余暇の関連性(4)

(1) 既婚者20代(122名)

a	b	c	d
18	28	69	7

(2) 既婚者30代(186名)

a	b	c	d
20	63	97	6

(3) 既婚者40代(21名)

a	b	c	d
0	10	11	0

余暇活動を労働のそれから独立したものとする傾向は、現在の労働をとりまく環境からは当然のことであろう。その一つの指標をわれわれは

リーダーシップとの関係にみる事が可能であろう。すなわち、「仕事をすすめていくうえで、何か変更したり問題が生じた場合、つぎのうちの方法で解決されていますか」との間にたいする反応はつぎのとおりである。

表7 リーダーシップの型

	(イ)	(ロ)	(ハ)	(ニ)	(ホ)
(1) 全 体	54(7)	427(58)	185(25)	18(2)	48(7)
(2) 未婚女性	7(7)	53(54)	33(33)	3(3)	3(3)
(3) 未婚男性	19(9)	116(57)	55(27)	4(2)	8(4)
(4) 既婚男性	28(7)	258(60)	97(23)	11(3)	37(9)

(ロ)「上司が関係者と相談してきめる」がもっとも多く (58%), ついで (ハ)「その仕事に従事しているもの皆んなで決める」(25%) である。この場合、(イ)「上司が独断できめる」のは少なく7%にすぎない。参加の有無は、自己実現の前提条件である。とくに、小集団を活かすという場合、各々のメンバーが意志決定に参加し得るか否かによって成否が左右されるといっても過言ではないであろう。できるだけ集団の単位を小さくし、各々の小集団に権限を移譲するというのがさいきんの方角である。

それはリーダーとフォロワーの関係におけるパターンの変化として受けとれる。すなわち、「上司が独断で決める」といった＜押しつけのリーダーシップ＞から、＜相手に応じたリーダーシップ＞への移行である。こうしたリーダーとフォロワーの間の人間関係は、豊かな社会を背景に、個人が自己に目覚め内部より湧き出る自己実現の意欲に燃えることを前提条件としている。(拙著論文、第2章「リーダーシップ」、『現代スポーツ社会学』講談社、1972) とくに、新しいリーダーシップのパターン化は未婚女性において顕著である。

(4) 企業と余暇

企業にとって生産を確保することは、その死活条件である。そのため、

余暇を労働者に与え、且つ、所得水準を引きあげてきたのが、企業の歴史の一面であろう。その場合、労働者側にはいったいどんな問題があるのでしょうか。その一つの指標を労働そのものにたいする理解度と期待感のずれにみる事が可能であろう。

「会社にはいるとき、仕事の内容」を、「よく知っていた」のは8%にすぎず、過半数は「べつに知らなかった」(55%)と答えている。そして、41%が「だいたい知っていた」にすぎない。とくに、未婚女性の場合には、8割強が「べつに知らなかった」と答えている。しかし、未婚男性の場合その割合は4割以下である。大半は「仕事の内容」を「よく知らない」まま入社したわけであるが、仕事についてからの「期待」はどのように変化したであろうか。

表8 仕事にたいする期待の変化

	(イ)	(ロ)	(ハ)	(ニ)
(1) 全 体	61(8)	202(28)	436(60)	33(5)
(2) 未婚女性	8(8)	20(20)	69(70)	2(2)
(3) 未婚男性	16(8)	57(28)	125(61)	4(2)
(4) 既婚男性	37(9)	125(29)	242(56)	27(9)

仕事にたいして失望するといった傾向は、かなりはっきりあらわれているようである。すなわち、(ハ)「なんともいえない」が60%を占めており、ついで(ロ)「だいたい期待していたとおり」(28%)である。そして、(イ)「期待していたよりもよい」とする者は8%にすぎない。とくにこの傾向は、未婚女性と既婚男性(20代)に著しい。しかし、既婚男性(40代)の場合、(イ)「期待していたよりもよい」とする者が38%を占めており、ついで(ロ)「だいたい期待していたとおり」(29%)であり、合わせると67%に達する。そして、(ニ)「不明」(25%)を除いて、(ハ)「なんともいえない」は、わずか7%である。

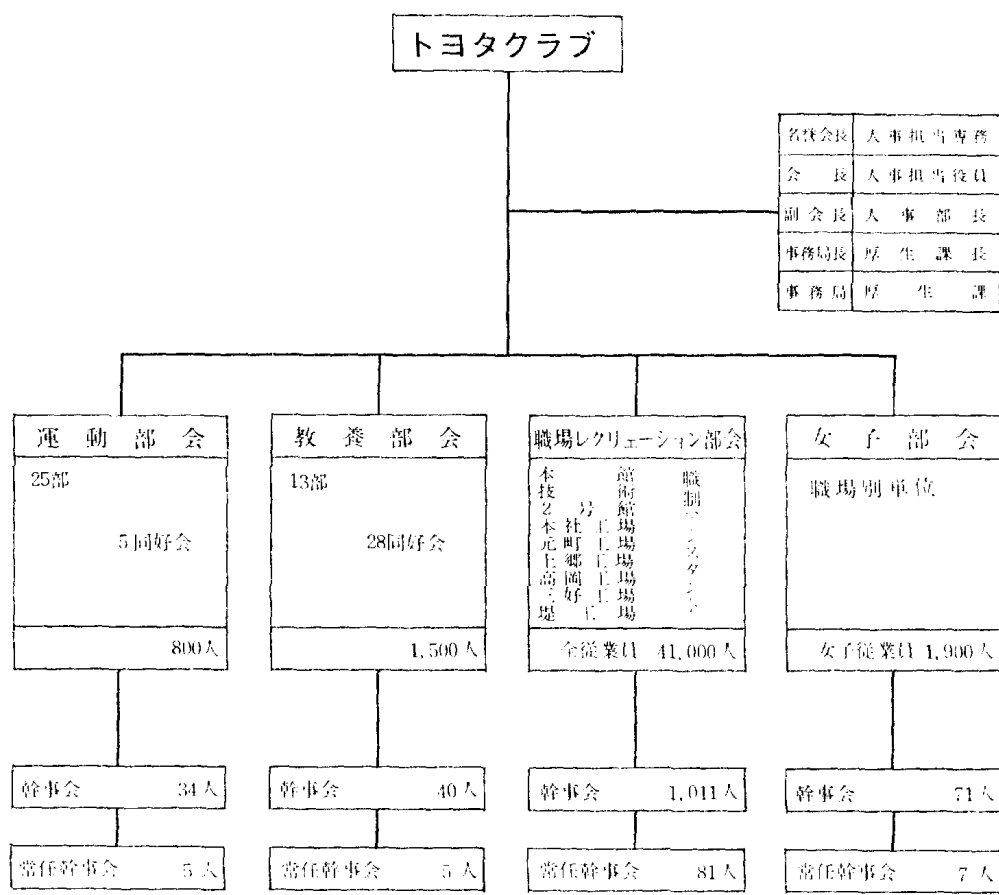
こうしてみると、仕事にたいする期待感が満足されているとは必ずしも

も言い切れない。それは入社時の仕事にたいする理解度と相俟ってリーダーシップの型につながる問題としてとらえられるであろう。一言で言えば、仕事そのものと余暇を切り離して考えるという態度がここにも顔をのぞかせているのである。

企業側からいえば、従業員の特珠な欲求および関心を満足させるために余暇への施策が必要となる。ここに、企業余暇或いは企業レクリエーション (industrial recreation) がとりあげられることになる。

それは小集団の認識に負うところが大きい。従業員にとって個人としての主体性を肌で感じようとする場合の小集団の果す役割は大きい。企業のスポーツ・クラブ (および文化クラブ) は、小集団の認識を背景にどの企業においてもみられる。トヨタ自工においても、これらのクラブは多種多様である。(表9, 10)

表9 トヨタ自工レクリエーション施策(組織)



(トヨタ自工厚生課資料)

表10 トヨタクラブ(組織)

運動部会

男子ソフトボール部	山岳部
軟式庭球部	ボート部
硬式野球部	スキューバ部
軟式野球部	ボクシング部
ラグビー部	柔道部
バレー部	女子ソフトボール部
バトミントン部	相撲部
卓球部	ウェイトリフティング部
バスケットボール部	スケート部
硬式庭球部	空手部
剣道部	ヨット同好会
弓道部	銃剣道同好会
陸上競技部	ワンダーフォーゲル同好会
サッカー部	小林寺拳法同好会
水泳部	ボウリング同好会

教養部会

カラメラ部	短茶歌部
洋画部	茶道部
書道部	郷茶華道家
ブラスバンド部	上裏千部
アロハカマアイナー部	元町茶部
ギタ部	元町茶華部
合唱部	T. A. S. C. 会線
バブリックフラワース	英語部
楽器部	アマ無部
室内楽部	将棋部
ブルージャックズ	演石劇部
ザ・サウンズ	フ・オ・ク・ダン・ス
エレクトーン	囲碁部
琴謡曲部	力術部
日舞部	奇術部
尺八吟俳句	ユースホステル
詩興俳句	スラッシュ道

そして、じっさいの活動の実績を示すとつぎのとおりである。

表11 全社行事
体育行事

月度	行事名	参加人員	昨年実績
1	社内駅伝大会	7,000名	5,000名
4	ウォーキングラリー	400	500
5	プロ野球ウエスタンリーグ	3,000	—
9	社内レガッタ	900	700
10		3,000	3,000
11	プロ野球オープン戦	8,000	10,000
12	スキー学校	600	520
	計	22,900	19,720

文化行事

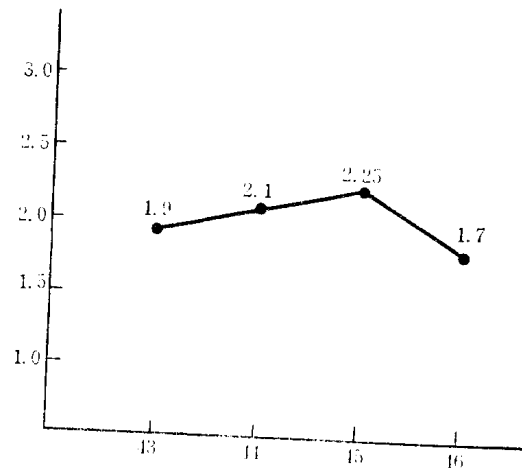
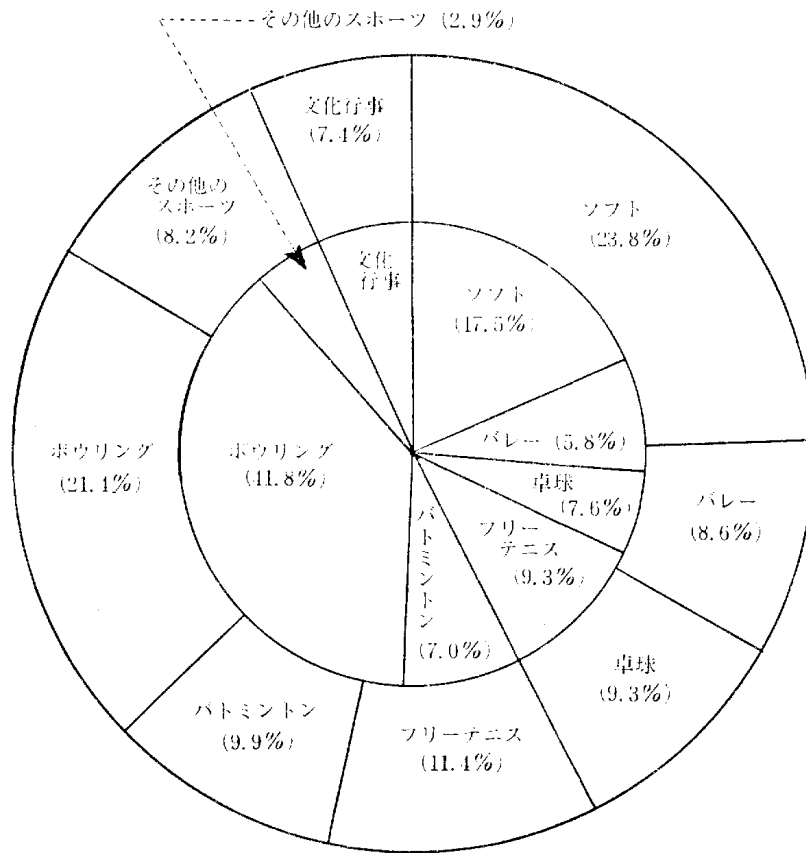
月度	行事名	参加人員	昨年実績
6	希望音楽会	14,000名	3,800名
8	トヨタ夏まつり	20,000	8,000
11	創立記念ショー	16,000	8,000
12	クリスマス ダンスパーティー	6,400	5,600
6	新入社員歓迎レク	—	3,500
	計	56,400	28,900

(トヨタ自工厚生課資料昭和46年度)

これらのクラブには、建て前として誰でも加入を許されるが実際には制約されるところが大きい。たとえば、スポーツ・クラブにおけるエリート・スポーツ集団に加入できるのは、わずかな人々に限られている。それはスポーツ界の二極構造を背景にしており、ひいてはネーム・バリュー(name value) 高揚にかける企業の期待がこめられているからである。

そこで、じっさいにトヨタ自工における参加・加入の実態をみると、お

図2 職場単位行事



(トヨタ自工厚生課資料)

よそつぎのとおりである。まず、文化行事(年間一昭和46年度)の参加人員は56,400人にのぼっており、教養部会(約1,500人),運動部会(約900人) 職場レクリエーション部会(22,900人)となっている。社員5万人に

たいする参加率は、きわめて高く会社の意欲がうかがえる。

多くの企業の場合と同じように、トヨタ自工においても従業員の余暇活動を労働と管理のよりよきコミュニケーションの建設に果す一つの手段として認識しているといえよう。まさに、余暇活動は労働者と管理者双方の一致し得る領域を提供し得るのである。それは両者のコミュニケーションの確保による企業目標の達成にある。すなわち、熟慮の結果、人工的に組織された集団の二つの機能の達成に、まさに余暇活動が関与し得るからである。この場合、二つの機能とは、いうまでもなく、課題達成機能(task performance function)と集団維持機能(group maintenance function)である。(拙著論文、前掲書) 具体的には、従業員との断絶の解消、仕事上の単調さの軽減、友人の獲得、欠勤怠業の防止、モラル(morale)の高揚、P・Rの促進およびコミュニティとの連帯感の確保などがあげられる。

4 労働と余暇の統合

(1) 個人と社会の次元における労働と余暇

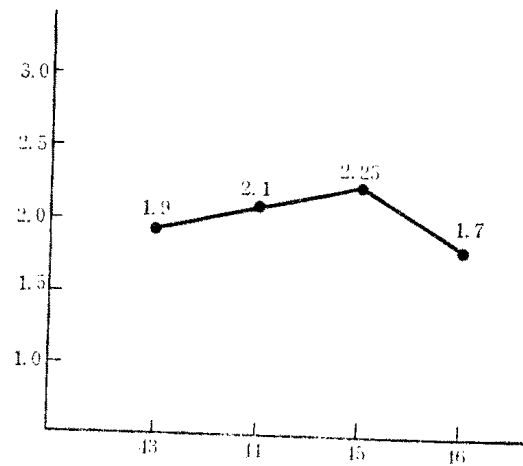
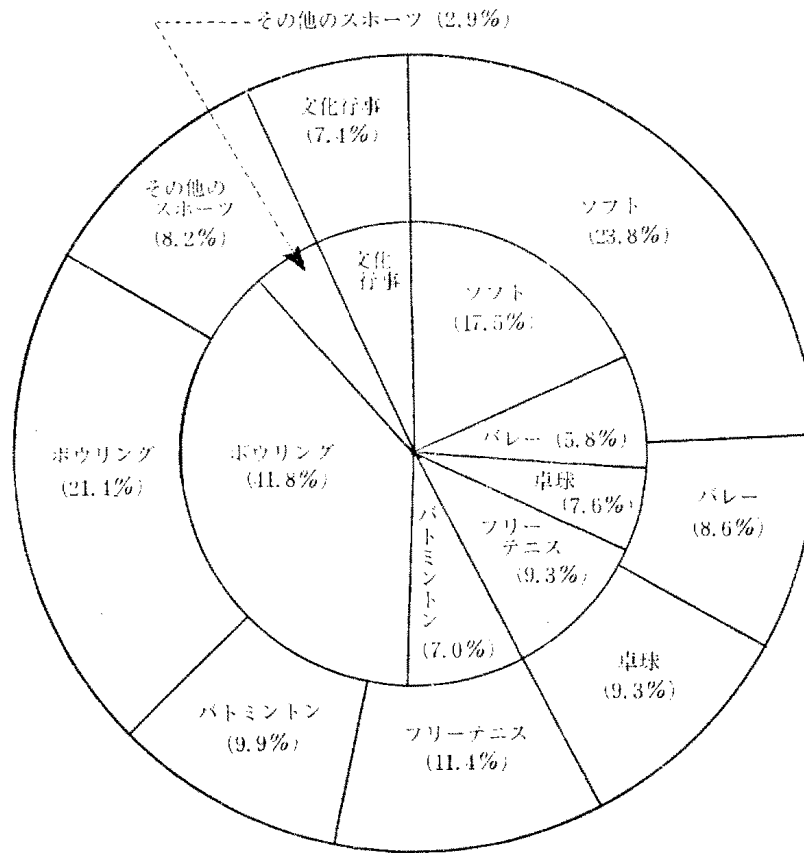
以上、いくつかの指標をみてきたのであるが、労働と余暇の関連性を追求していくと、二つの次元に集約されるようである。一つは、個人の生活の次元であり、二つは生活を営んでいる社会の構造の次元である。この分け方は問題を単純化する一つのやり方に過ぎないが、つぎのようにいうことができるであろう。

表12 労働—余暇関係のタイプ

個人的次元	社会的次元
延長線上	融合
正反対	離反
中立	抑制

表12は、労働と余暇の関連性には三つのタイプが存在することを示して

図2 職場単位行事



(トヨタ自工厚生課資料)

よそつぎのとおりである。まず、文化行事(年間一昭和46年度)の参加人員は56,400人にのぼっており、教養部会(約1,500人)、運動部会(約900人) 職場レクリエーション部会(22,900人)となっている。社員5万人に

「正反対」は、社会における二つの領域の「離反」と一致する。そして、労働と余暇の間の個人的次元での「中立」は、社会における二つの領域の「抑制と」一致する。

個人の生活の次元に再び立ちかえてみよう。まず、「延長線上」についていえば、少なくとも何らかの労働および余暇活動の内容の間には同一性が存在している。また、両者の限界は弱い。多くの人々は、既述の如く、労働の延長線上に余暇を位置づける傾向にあるが、その逆もみられるし、中間もみられるのである。また、トヨタ自工の調査結果からもわかるように、生活関心 (central life interest) は労働におかれるのが普通である。しかし、「正反対」の場合は、だいぶ様相を異にしている。すなわち、労働と余暇の内容には明白な相異がみられる。それは両者（労働と余暇）の限界の強さにあらわれている。しかし、生活関心については、おおむね労働におかれるのが普通である。労働は生活の手段と内容を規定するものであり、両者を延長線上にとらえる人々にとっては余暇の果す統合的機能を否定するものはいないであろう。

また、「中立」の場合には、労働と余暇の内容にやや相異がみられる程度であり、とくに注目すべきは生活関心が非一労働に求められる点である。

つぎに、他の観点からこれら三つのタイプを眺めてみるとおよそつぎのようにいうことができるであろう。「延長線上」においては、労働の自律性は高く、能力の行使も高い。しかし、他の二つのタイプの場合はそうではない。すなわち、「正反対」にしばしばみられる単純労働はその自律性をも能力をもあまり要求しないのである。このことは、教育程度によっても裏打ちされている。すなわち、一般的に教育程度の高い人々は「延長線上」の立場をとる。そして、かれらの余暇の主たる機能は、個人の能力の発揮にある。それは「中立」の立場をとる人々にとってのたのしみおよび「正反対」の立場にある人々の疲労の回復或いは逃避としての機能と区別される。しかし、全体の流れは、豊かな社会による所得の増大と余暇の拡大に支えられて、漸次、自己実現に統合されていることは事実であろう。

ここに、労働と余暇の統合への可能性がみられる。

(2) 帰一無二

余暇活動は企業にとっても労働者にとっても一致し得る領域を形成しつつある。現在のところ、管理者の時代はまだ続いているが、経営者にとっても余暇は一つの価値あるものになってきている。それは女子事務職員のお茶のみ話し、管理職の昼食会、夜勤の人々のカード・ゲームなどに端を発している。(H. Wilensky, *Mass Society and Mass Culture: Interdependence or Independence?*, *American Sociological Review*, Apr, 1964)

また、労働と余暇の融合(または結合)の観点から、さいきんわが国においても長期有給休暇制度がとりざたされている。トヨタ自工においても、既述の如く、最高60日間を継続して余暇にあてることが可能である。

(昭和47年12月現在)

さいきんの余暇にたいする傾向は、自己実現への意欲を満たそうとする点にある。それは各種のクラブ活動にみられるが、こんにち関心の多様性はますます拡大の傾向にある。そして、トヨタ自工の調査からも理解できるように、融合主義をベースにした労働と余暇の融合はすすみつつある。この間の事情を、G. Stone は要領よく述べている。「だんだんとわれわれは遊びのなかに仕事を、仕事のなかに遊びを求めている。……遊びは仕事によって変えられ、仕事は遊びによって変えられる。」(G. Stone, *American Sports: play and Display*; in E. Larrabee and R. Meyesohn (eds.,) *Mass Leisure*, Glencoe: Free Press, 1958. p. 285)

しかし、こうした動きは、＜小集団＞(small group)の育成のもとにはじめて現実性を保証される。余暇活動が企業側にとっても労働者側にとっても一致し得る一つの領域であるといっても、肝要なのはそこでみられる人間のコミュニケーションのあり方である。現在ともするとみられがちな、企業ベースでの一方的なコミュニケーションの流れにあっては、真の個人を発見し得ない。そこで具体的に要請されるのは、小集団の育成である。余暇の場においても労働の場においても、小集団の育成は個人を育て企業を伸ばし、社会を発展させるキイ概念である。